

FREELAND_{s.r.l.}
Calzature



Sistema di gestione certificato limitatamente ai siti
Di Via da Verrazzano 4-6-8-10-12 e Via Fogar snc



BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

Dati aggiornati al 31.12.2025



Fucecchio, Aprile 2026

FREELAND srl

Via Giovanni da Verrazzano, 4/6/8 – 50054 Fucecchio (FI) Tel. 0571.244337– Fax 0571.246070

Codice Fiscale, Partita IVA e Reg. Imprese FI n. 05031920480

Capitale Sociale € 20.000.000,00 i.v. - R.E.A. FI n. 513477

e-mail: info@freelandcalzature.it - www.freeland.it

soggetto direzione e coordinamento di FREE s.r.l.

Sommario

1. PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	4
1.1 REDAZIONE E DIVULGAZIONE	5
1.2 PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS).....	6
1.3 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	6
1.4 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	9
2. PERFORMANCE SOCIALE	10
2.1 LAVORO MINORILE	10
2.2 LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO	11
2.3 SALUTE E SICUREZZA.....	12
2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	13
2.5 DISCRIMINAZIONE.....	14
2.6 PRATICHE DISCIPLINARI.....	16
2.7 ORARIO DI LAVORO.....	17
2.8 SISTEMA DI GESTIONE	19

Per qualsiasi commento o richiesta di chiarimento relativa al Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 è possibile contattare Freeland al seguente indirizzo e-mail: info@freelandcalzature.it

Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 - Premessa

Freeland Calzature redige dal 2009 il proprio “Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000” che è giunto, con la presente, alla **XVII edizione relativa all’anno 2025**.

Continua e si rafforza l’impegno della Direzione aziendale sul fronte ambientale, sociale e di tutela della sicurezza sul lavoro al fine di garantire, nei confronti di tutte le parti interessate, uno sviluppo attento, responsabile e sostenibile.

Il presente Bilancio, viene considerato uno strumento adeguato a comunicare con i principali stakeholders, costituisce un importante strumento di informazione e comunicazione delle realtà Freeland in ambito del Sistema di Responsabilità Sociale SA8000.

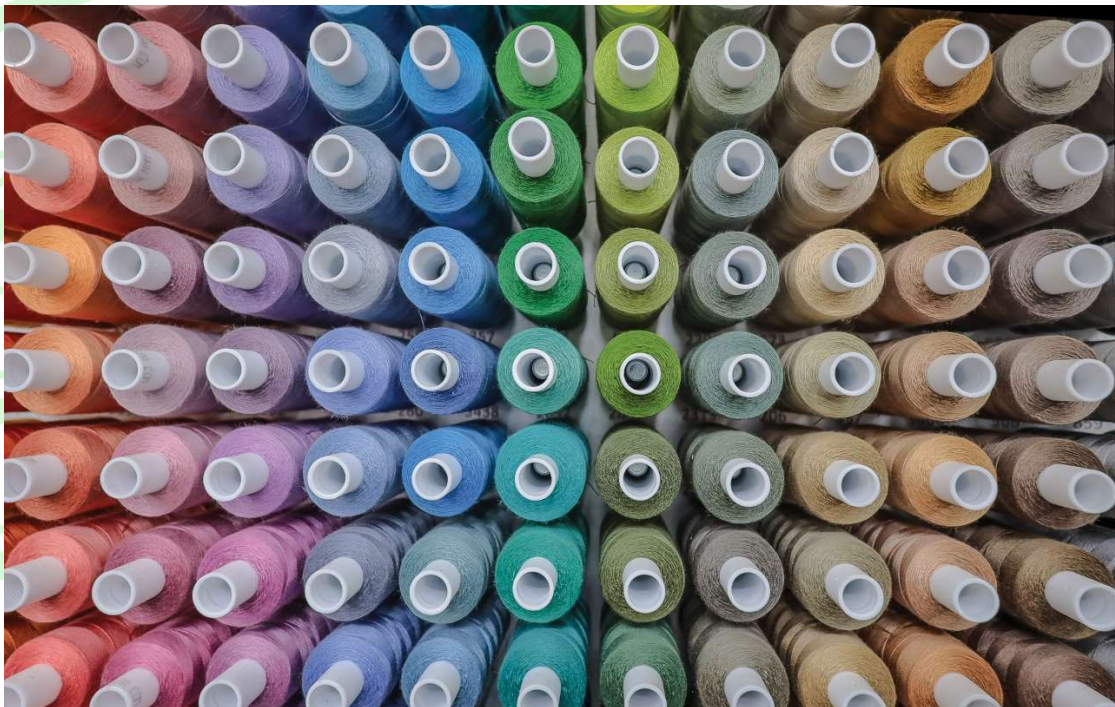
Il presente Bilancio viene diffuso:

- In azienda a tutto il personale
- A tutti i clienti
- Tramite pubblicazione sul sito internet aziendale per le restanti parti interessate

Con il Bilancio Sociale si evidenzia l’impegno al miglioramento continuo, da sempre prerogativa della Direzione Freeland, come testimoniato dall’implementazione dei sistemi di gestione ISO 14001 (Ambiente); SA8000 (Responsabilità Sociale) e ISO 45001 (Sicurezza sul Lavoro) aggiornati e mantenuti nel tempo.

A partire dall’anno 2020 è stato adottato il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/01.

Con il Bilancio Sociale l’Azienda comunica a tutte le parti interessate gli obiettivi futuri.



1. PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

Denominazione	Freeland S.r.l.
Stato giuridico	Società a Responsabilità Limitata
Sede legale	Via Giovanni da Verrazzano, 4/6/8 50054 Fucecchio (Fi)
Sedi operative	Via Giovanni da Verrazzano, 4/6/8/10/12 – 50054 Fucecchio (Fi)
	Via A. Fogar snc - 50054 Fucecchio (Fi)
	Via Caboto 10/12 - 50054 Fucecchio (Fi)
	Via Falcone 13/15 - 50054 Fucecchio (Fi)
Telefono	0571.244337
Fax	0571.246070
e-mail	info@freelandcalzature.it
Sito internet	www.freeland.it
Anno di costituzione	2000
Cod. Fiscale e P. IVA	05031920480
Presidente	Giacomo Tiezzi
Amministratori Delegato	Giacomo Tiezzi
Referente per i Sistemi di Gestione	Fabio Marchetti

Freeland S.r.l. impiega circa 305 dipendenti nelle 4 unità produttive di Via Giovanni da Verrazzano, Via Fogar, Via Caboto e Via Falcone in Fucecchio, con attività di sviluppo e produzione di calzature per i maggiori brand a livello nazionale ed internazionale del settore calzaturiero.

Freeland S.r.l. viene costituita nel 2000 con sede operativa a Fucecchio in via Galilei.

Con lo sviluppo e l'incremento delle attività, l'azienda si trasferisce tra il 2005 ed il 2006 nella sede attuale di via Verrazzano e sempre nello stesso anno ottiene la certificazione ISO 14001 del proprio sistema di Gestione Ambientale. Nell'anno 2009, viene acquisita la certificazione SA8000.

All'inizio dell'anno 2009 viene reso operativo il nuovo stabile ai numeri civici 10 e 12 destinato ad uso magazzino, oggi sede della "modelliera".

Nell'anno 2015 viene avviata la costruzione del terzo plesso in via Ambrogio Fogar snc in Fucecchio, prevalentemente destinato a centro di controllo, smistamento merci e semilavorati, nonché magazzino materie prime.

Nel 2016 viene incorporata per fusione l'azienda Ypsilon Calzature Srl.

Nel 2017 i due stabili di Via G. da Verrazzano vengono collegati tramite passerella sopraelevata.

Nel 2018 è stata acquistata una nuova sede produttiva situata in Via Caboto presso la quale è stata trasferita la parte produttiva che, precedentemente era in Via Galilei.

Tra il 2019 e il 2020, i due stabili di Via G. da Verrazzano vengono uniti con la costruzione di un nuovo reparto di "Lavorazioni Speciali", successivamente trasferita nella nuova unità locale di via Falcone in Fucecchio (2022).

Nel 2020 Freeland ottiene la certificazione ISO 45001 per il Sistema di Gestione Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.

A settembre 2023 è stato allestito all'interno dei locali di via Fogar il nuovo reparto di "orlatura". A settembre 2024 è stato ulteriormente ampliato il reparto di Lavorazioni Speciali di via Falcone in Fucecchio.

L'attuale struttura organizzativa della società è illustrata nel seguente Organigramma.

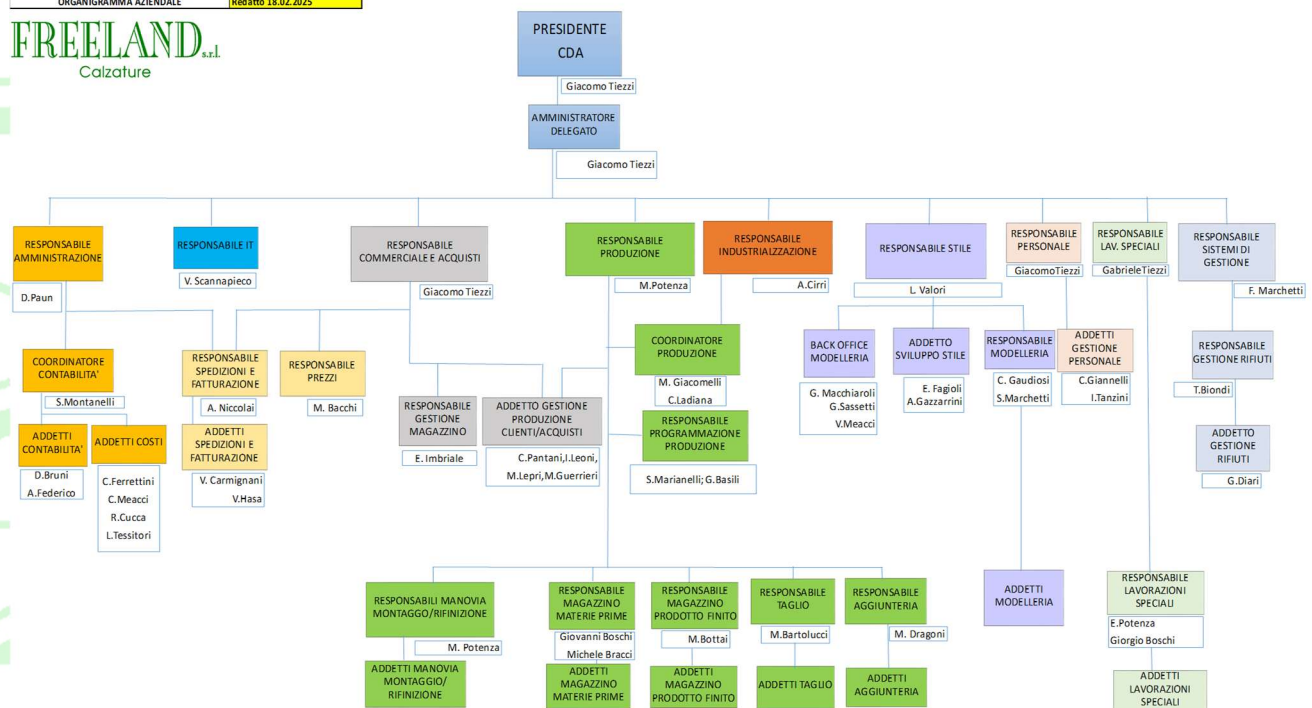
I ruoli e le responsabilità sono comunicati a tutti i livelli dell'organizzazione grazie ad uno specifico mansionario interno.

La Direzione ha individuato nel Sig. Fabio Marchetti il Rappresentante della Direzione che, ha il compito di assicurare il rispetto dei requisiti dello standard SA8000 e dei Sistemi di Gestione in generale.

Il Rappresentante della Direzione (che coincide con il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato) è il referente per le comunicazioni del personale interno e delle parti interessate esterne.

Come richiesto dallo standard SA8000, sono stati eletti da parte dei lavoratori i Rappresentanti per il sistema SA8000.

Organigramma 18/02/2025



1.1 Redazione e divulgazione

Freeland Srl redige il Bilancio Sociale con l'intento di monitorare e dimostrare il proprio impegno etico-sociale, facilitare la crescita della società attraverso il miglioramento delle proprie performance sociali, quindi informare, coinvolgere e far partecipare tutti gli stakeholders al processo di miglioramento continuo.

Viene stabilito la redazione *annuale* del Bilancio SA8000 della società, quale valido supporto alla strategia sociale di impresa e la sua contestuale messa a disposizione di tutti gli stakeholders coinvolti in qualche modo nei rapporti con l'azienda.

Le modalità di divulgazione all'esterno del Bilancio SA8000 possono essere così individuate:

- Disponibilità continua sul sito internet aziendale
- Su richiesta, con invio per posta o e-mail a chiunque lo richieda

1.2 Parti interessate (stakeholders)

Freeland definisce le seguenti categorie di parti interessate (stakeholders) interne ed esterne.

PARTI INTERESSATE INTERNE	
Tipo	Sintesi delle loro aspettative
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Dipendenti ⇒ Soci ⇒ Collegio Sindacale ⇒ ODV (Organismo di Vigilanza) ⇒ Figure esterne, professionisti facenti parte della struttura organizzativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Preservare un'organizzazione seria, credibile, in regola con la legislazione sul lavoro ed indirizzata al rispetto dei diritti umani • Migliorare le condizioni di lavoro ed il clima di lavoro • Migliorare il rapporto con le istituzioni • Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori

PARTI INTERESSATE ESTERNE	
Tipo	Sintesi delle loro aspettative
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Fornitori ⇒ Clienti ⇒ Regione Toscana ⇒ Unione dei comuni, Circondario Empolese Valdelsa ⇒ Comune di Fucecchio ⇒ Associazione Nazionale Calzaturieri ⇒ Sindacato CGIL FILCTEM ⇒ INPS ⇒ INAIL ⇒ Direzione Provinciale Lavoro ⇒ ASL Toscana Centro ⇒ ARPAT Sede Locale ⇒ Centro per l'Impiego ⇒ Istituti Bancari e di assicurazioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuire a diffondere una cultura della responsabilità sociale • Consolidare e monitorare il rispetto della normativa in materia di tutela dei lavoratori • Partecipare ad iniziative e progetti a favore di soggetti in difficoltà

1.3 Politica per la Responsabilità Sociale

Nel mese di Ottobre 2024, il Presidente della società Freeland srl Giacomo Tiezzi, ha accettato e sottoscritto la Politica Integrata per la Responsabilità Sociale ed Ambientale. La politica viene riesaminata annualmente in sede di riesame della Direzione.

Si riporta di seguito il testo della suddetta Politica.

POLITICA DEL SISTEMA INTEGRATO

Lo sviluppo rispettoso dell'uomo e dell'ambiente in cui esso vive ed opera è, da sempre, un riferimento determinante per ogni strategia di business di Freeland e della propria Direzione.

Gli impegni assunti nel tempo e i risultati conseguiti ne sono la più semplice ed efficace testimonianza. Tra questi la volontà di utilizzare un Sistema di Gestione Integrato per la Responsabilità Sociale, La Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro e per l'Ambiente, quale strumento internazionalmente riconosciuto per migliorare continuamente le prestazioni della nostra organizzazione.

Il settore della moda, in cui l'azienda opera, è da vari anni sensibile alle problematiche ambientali, di salute e sicurezza e responsabilità sociale, visti i reali rischi che condizionano ormai il mercato, sempre più governato da logiche poco etiche e sostenibili.

In questo contesto, il sistema di gestione realizzato dovrà consentire all'azienda di mantenere il pieno rispetto delle norme UNI EN ISO 45001 dell'edizione 2018, SA8000 ed. 2014 e UNI EN ISO 14001 ed. 2015 oltre che delle norme internazionali, delle disposizioni di legge nazionali e locali, dei contratti collettivi e di altri requisiti sottoscritti, in materia di sicurezza sul lavoro, responsabilità sociale ed ambiente che vengono assunti come obblighi di conformità così come definiti nell'ambito dell'analisi del contesto aziendale.

I suddetti requisiti, di natura cogente, devono essere considerati quali requisiti minimi da rispettare ed il sistema dovrà essere lo strumento attraverso cui verranno definiti, pianificati e monitorati nel tempo gli obiettivi di business e di sviluppo dell'azienda.

Di massima importanza per la Direzione è il tema della sostenibilità, secondo quelle che sono le visioni e gli obiettivi comunitari e globali. L'Azienda si impegna a monitorare gli impatti economici, sociali e ambientali (sia positivi che negativi) della sua attività, nonché le aspettative dei propri stakeholders al fine di rendere la crescita sostenibile uno strumento cardine per generare valore aggiunto ai propri prodotti.

Con la presente Politica, la Direzione intende rendere noto, al personale aziendale, a tutti gli operatori che lavorano per conto di essa ed alle altre parti interessate, gli obiettivi che intende perseguire:

- *migliorare continuamente le condizioni di lavoro del personale interno e, per quanto possibile, dei lavoratori coinvolti nella catena di fornitura*
- *Impegnarsi nel rispetto delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza, ambiente e responsabilità sociale*
- *impegnarsi a non utilizzare e disincentivare il lavoro infantile, forzato, discriminato, non sicuro o comunque al di fuori dalle tutele previste per legge*
- *comunicare e dialogare con tutte le parti interessate sulle problematiche salute e sicurezza, sociali ed ambientali, quale presupposto di trasparenza e di fattiva collaborazione*
- *motivare, coinvolgere e sviluppare competenze e capacità personali e professionali di tutto l'organico aziendale grazie ad interventi di formazione continua, informazione e sensibilizzazione;*
- *selezionare e monitorare i propri fornitori affinché anch'essi, applicando e diffondendo i principi di responsabilità sociale, all'impegno in materia di salute e sicurezza e della corretta gestione ambientale, diventino parte attiva nella catena di fornitura;*
- *promuovere tra i propri dipendenti il senso di responsabilità nei confronti dell'ambiente e della tutela del lavoro;*
- *prevenire, controllare e, ove possibile, diminuire l'impatto ambientale dell'azienda ed i rischi salute e sicurezza, mediante una ricerca costante di soluzioni ottimali mirate alla prevenzione dell'inquinamento e l'eliminazione/mitigazione dei rischi;*
- *promuovere il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori nella gestione della salute e sicurezza aziendale*

- *migliorare in continuo le prestazioni ambientali e di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dell'Azienda, sia con una maggiore efficienza dei processi produttivi (riduzione sprechi di risorse quali materie prime, acqua, aria, energia) che con un maggior controllo dei costi ambientali legati al consumo di risorse (acqua, prodotti chimici, energia), allo smaltimento/recupero dei rifiuti, alla gestione delle emissioni*
- *applicare un moderno approccio basato sulla gestione dei rischi salute e sicurezza, sociali ed ambientali per garantire la conformità ed il miglioramento dell'efficacia del sistema di gestione nel tempo e soddisfare i propri obblighi di conformità*

• *misurare e rendicontare in modo chiaro e trasparente l'impegno aziendale sui temi di crescita sostenibile. La presente politica verrà riesaminata annualmente in occasione del Riesame della Direzione, ambito in cui viene riesaminato il contesto in cui opera l'organizzazione, riesaminati i rischi e le opportunità definiti e formalizzati gli obiettivi aziendali di periodo, attraverso i quali la politica trova completa applicazione.*

Tutto il personale dell'azienda e gli operatori che lavorano per conto di essa sono chiamati al rispetto ed all'attuazione quotidiana di quanto previsto nella presente Politica, nelle procedure operative e nelle disposizioni di lavoro comunicate da Freeland, in modo da garantire l'efficace funzionamento del Sistema di Gestione realizzato.

La presente Politica viene diffusa all'interno di Freeland e resa disponibile a tutte le parti interessate che ne facciano richiesta mediante il proprio sito aziendale.

Fucecchio, 23 Ottobre 2024

*Il Presidente del CDA
Giacomo Tiezzi*

La suddetta Politica viene aggiornata in base alle necessità ed a tutto ciò che scaturisce dall'applicazione del Sistema di Gestione Integrato e viene resa accessibile e comprensibile a tutte le parti, sia all'interno sia all'esterno della Società in modo tale che, sia vissuto attivamente e costituisca un'efficace testimonianza dell'impegno della Direzione.



1.4 Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Freeland ha realizzato un sistema di Responsabilità Sociale documentato, attraverso un manuale ed una serie di procedure operative che descrivono i vari processi aziendali, le responsabilità ad essi connesse, i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alle norme di riferimento. Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale viene verificato e certificato annualmente da ente accreditato.

La Direzione ha nominato un proprio rappresentante per gli aspetti legati alla responsabilità sociale, con il compito di sorvegliare il corretto funzionamento del sistema.

I lavoratori hanno designato due rappresentanti per il sistema SA8000, i quali vengono coinvolti regolarmente nelle attività del sistema.

I ruoli e le responsabilità, sono state ben definite e comunicate attraverso specifici mansionari.

Il sistema di gestione viene mantenuto e migliorato nel tempo attraverso:

- Aggiornamento formativo ed informativo del personale
- Attività di monitoraggio interne (audit, indagini di clima, etc.) per stabilire se, il sistema viene efficacemente attuato ed è conforme alla normativa di riferimento ed alle specifiche interne definite
- Attività di monitoraggio sui fornitori e subfornitori affinché si dotino di strumenti significativi di responsabilità sociale o che, quanto meno, operino in conformità ai requisiti sociali previsti dalla normativa applicabile
- Revisione della documentazione, ivi compresa la Politica Aziendale
- Effettuazione annuale del Riesame della Direzione per valutare l'efficienza e l'efficacia del sistema di gestione e della Politica
- Definizione periodica e monitoraggio di obiettivi di miglioramento



2. PERFORMANCE SOCIALE

Annualmente la Direzione provvede a definire gli obiettivi del proprio sistema di gestione integrato Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale, effettuando un monitoraggio costante nel corso dell'anno. Il Bilancio SA8000 costituisce un momento essenziale di rendicontazione e programmazione delle attività.

2.1 Lavoro minorile

Freeland non utilizza in alcun modo lavoro infantile e disincentiva tale forma di lavoro nella catena di fornitura. Dall'inizio delle attività (anno 2000) non si riscontrano casi di lavoro minorile, considerata anche la catena di fornitura. Attualmente non sono presenti in Azienda lavoratori con età inferiore ai 18 anni e comunque Freeland è molto scrupolosa circa l'impiego dei lavoratori nella fascia di età 16-18 anni, tramite l'applicazione di procedure interne per il rispetto dei requisiti minimi della norma SA8000 e della legge nazionale. In particolare, l'azienda valuta preventivamente all'inizio di un rapporto di lavoro, le caratteristiche delle aziende potenziali fornitrici, tra cui anche la presenza di lavoratori minori.

Riportiamo la composizione al 31.12.2025, per fasce di età, dell'organico.

Età del personale

Fascia d'età	Dipendenti		Interinali		Distaccati	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
16-18 anni	0	1	-	-	-	-
19-29 anni	51	25	4	1	-	-
30-39 anni	45	23	1	1	2	12
40-49 anni	39	13	-	-	5	11
50-59 anni	32	20	-	-	-	2
Maggiore di 60 anni	12	5	-	-	-	-
Totale	179	87	5	2	7	25

Suddivisione del personale al 31.12.25

Anno	Dipendenti			Interinali	Distaccati
	Amministrazione	Produzione	A domicilio	Produzione	Produzione
2021	27	141	0	0	0
2022	26	161	0	0	0
2023	29	198	0	0	0
2024	29	209	0	9	29
2025	33	240	0	7	25

Per quanto riguarda la catena di fornitura nell'anno 2025 non sono pervenute segnalazioni di impiego di lavoro minorile.

Obiettivo di miglioramento

Non utilizzo da parte di Freeland di lavoro minorile.

Monitoraggio della catena di fornitura ai fini della non utilizzazione di lavoro minorile.

Qualora si debba verificare la presenza di lavoro minorile nella catena di fornitura Freeland si adopererà per sostenere le adeguate azioni di rimedio. In tali casi è di riferimento la procedura PRO-120

2.2 Lavoro forzato ed obbligato

Freeland, in ottemperanza alle leggi vigenti, non ricorre in alcun modo, né sostiene l'utilizzo del lavoro obbligato e non richiede al personale di lasciare "depositi" o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda.

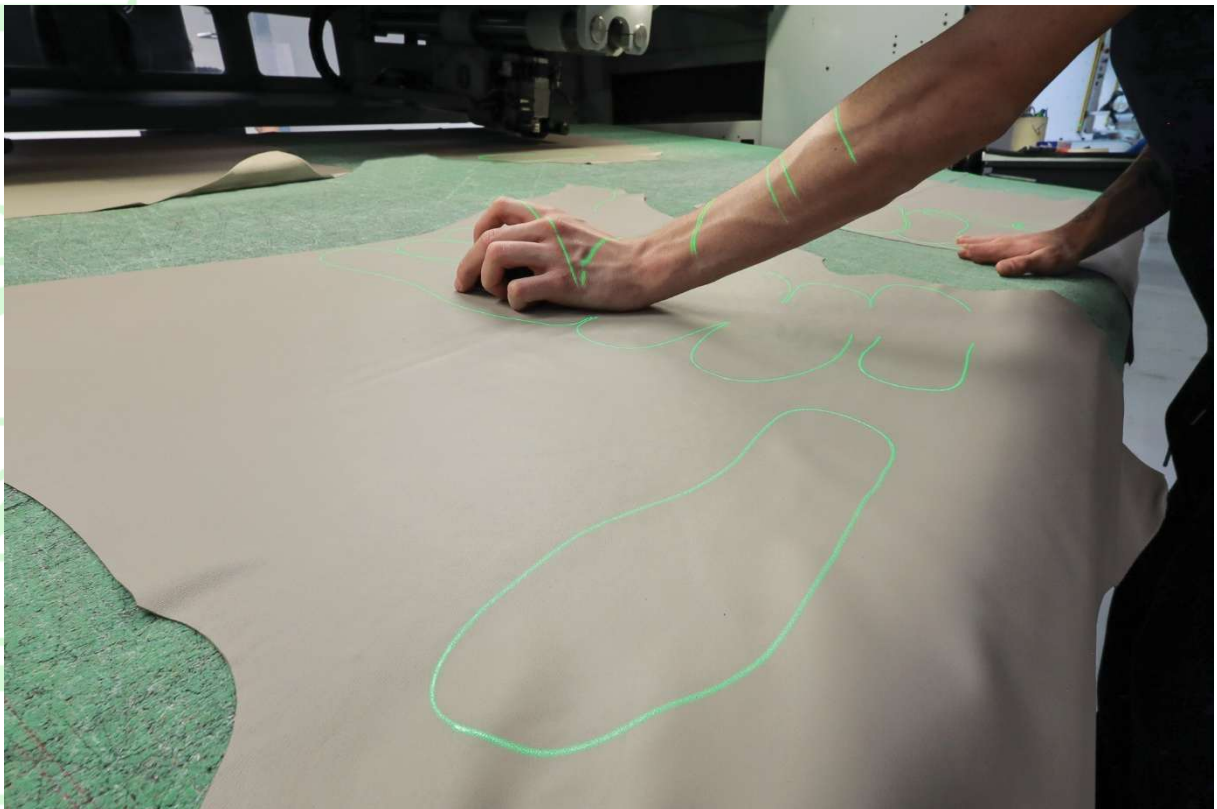
Tutti i dipendenti prestano la loro opera *'volontariamente'*.

Il personale, al momento dell'assunzione viene formato in merito alle clausole contrattuali che sottoscrive, ed alla composizione della busta paga.

Inoltre, vengono messe a disposizione in maniera continua informazioni per il personale sui requisiti contrattuali che, disciplinano i rapporti di lavoro con l'azienda, attraverso referenti aziendali competenti e preparati.

Le ore di lavoro effettuate dal personale, vengono rilevate su apposito registro elettronico presenze e tali registrazioni sono archiviate dagli addetti ufficio HR.

Nel corso del 2025 non è pervenuta nessuna segnalazione interna e si conferma l'assenza di criticità sugli aspetti legati al lavoro forzato e obbligato.



Obiettivo di Miglioramento

Formazione continua del personale interno in materia di CCNL e di buste paga.

Nessun reclamo o segnalazione interna per episodi di lavoro forzato; nessun elemento di criticità rilevato in tale ambito in occasione delle indagini di clima effettuate periodicamente.

2.3 Salute e sicurezza

La Direzione di Freeland continua a porre particolare attenzione alla sicurezza ed alle condizioni di lavoro del proprio personale; da sempre garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre e adotta tutte le misure adeguate al fine di prevenire incidenti e danni alla salute che, possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo derivanti all'ambiente di lavoro.

Grazie anche ai continui ammodernamenti Freeland S.r.l. mette a disposizione un luogo di lavoro salubre e sicuro, dotandosi di infrastrutture e mezzi di lavoro idonei all'impiego previsto ed in linea con le più moderne soluzioni tecnologiche e di sicurezza.

Dal 2017 l'azienda ha acquistato 4 defibrillatori, pur non rientrando nelle categorie obbligate.

Negli anni è continuata l'attività di aggiornamento del personale per l'uso del defibrillatore, ad oggi sono 6 le persone formate. Anche nel corso del 2025 sono stati effettuati investimenti in nuove attrezzature ed ambienti di lavoro, tra i più importanti:

- La realizzazione del nuovo fabbricato produttivo in via Vasco de Gama
- Acquisto di nuovi macchinari per l'ampliamento di tutti i reparti di seguito elencati: Aggiunteria; Taglio; Lavorazioni speciali; Manovia montaggio e rifinitone

La società garantisce, per tutto il personale, bagni, servizi e spogliatoi e accesso ad acqua potabile mediante erogatori posti all'interno di ciascun reparto produttivo.

Tutte le unità locali sono provviste di un'area caffè attrezzata e di un refettorio a disposizione per tutto il personale.

Particolare attenzione viene rivolta all'aggiornamento delle valutazioni dei rischi, alla formazione del personale ed alla gestione degli scadenziari per quanto riguarda la manutenzione degli impianti.

Regolari riunioni di coordinamento tra i vari soggetti preposti (Datore di lavoro, RSPP, RLS, Medico competente, etc.) garantiscono un efficace monitoraggio della corretta applicazione degli adempimenti di legge e l'implementazione di costanti migliorie.

In materia di infortuni e malattie professionali si registrano i seguenti dati:

Anno	Numero Infortuni totale	Numero Infortuni 'in itinere'	Giorni di assenza per infortuni	Pratiche di malattia professionale	Giorni di assenza per malattie professionali
2021	2	0	128	1	0
2022	1	0	14	3	0
2023	3	1	12	4	0
2024	5	0	41	1	86
2025	3	3	48	1	0

L'azienda sia per quanto concerne gli infortuni che le malattie professionali, si approccia in modo sistematico con metodologia di analisi cause radice degli eventi incidentali e infortunistici, al fine di individuare tutte le misure di prevenzione e protezione da introdurre per evitare il ripetersi degli stessi.

Si tiene a precisare che, al momento nessuna delle malattie professionali è stata riconosciuta dall'INAIL.

1. Per quanto riguarda la formazione del personale, nel corso dell'anno 2025 sono state erogate numero 2.940 ore uomo relative a corsi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro e certificazioni aziendali.

Tra ottobre e dicembre 2025 sono state rinnovate le certificazioni del Sistema di Gestione Integrato Ambiente e Sicurezza secondo le norme ISO 14001 e ISO 45001. L'Obiettivo Aziendale è quello di far crescere sempre di più il coinvolgimento di tutte le figure della sicurezza e di tutti i lavoratori in generale.

Obiettivo di Miglioramento

Assenza di infortuni e malattie professionali dovute a rischi specifici dell'attività

Analisi dei mancati incidenti segnalati dal personale

2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Freeland rispetta il diritto da parte del personale di formare e aderire a sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva nei modi e nei tempi definiti dalla legge.

La Direzione non ostacola in alcun modo la volontà dei lavoratori di aderire a manifestazioni, scioperi ecc.

La Direzione garantisce che, i rappresentanti sindacali eventualmente nominati dal personale non saranno soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti potranno, comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.

I 2 Rappresentanti dei lavoratori SA8000 e gli RLS aziendali, partecipano regolarmente alle attività di miglioramento del sistema di gestione e alle attività del Gruppo di Lavoro per la Responsabilità Sociale.



Obiettivi di Miglioramento

Rispetto del diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta

Nessun episodio di impedimento alla libertà di associazione e diritto alla contrattazione

Utilizzo delle indagini di clima periodiche per il monitoraggio delle criticità

2.5 *Discriminazione*

Freeland non attua o dà sostegno alla discriminazione per quanto riguarda l'assunzione, la remunerazione, l'accesso alla formazione, le promozioni, i licenziamenti, la gestione dell'orario di lavoro o quant'altro, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Il personale viene assunto attraverso colloqui effettuati dalla Direzione, così come esplicitato nella procedura operativa PRO-150 rev.5 del 19/01/26.

Al personale interno viene garantito il diritto di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, etc. Inoltre, non vengono attuati comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

Anche eventuali richiami scritti, sono basati su fatti che fanno riferimento a determinate disposizioni di legge o procedure interne definite dal Sistema, indipendentemente da chi ha commesso il fatto.

Tutti i dipendenti sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima attraverso l'apposita applicazione Segnalazioni e Suggestimenti (Whistleblowing) messa in linea sul sito aziendale.

Fino ad oggi non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito 'discriminazione'. Aspetti riconducibili al tema della discriminazione vengono presi in considerazione nell'ambito delle indagini di clima che, l'azienda effettua periodicamente con la collaborazione di tutto il personale.



Nella tabella seguente è riportata la composizione del personale maschile e femminile dell'azienda negli ultimi anni.

Anno	Dipendenti						Interinali						Distaccati						
	Lavoratrici per reparto		Lavoratori per reparto		Assunzioni		Lavoratrici per reparto		Lavoratori per reparto		Assunzioni		Lavoratrici per reparto		Lavoratori per reparto		Assunzioni		
	Ufficio	Prod.	Ufficio	Prod.	Uomini	Donne	Ufficio	Prod.	Ufficio	Prod.	Uomini	Donne	Ufficio	Prod.	Ufficio	Prod.	Uomini	Donne	
2021	21	82	6	59	8	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2022	19	98	7	63	15	32	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2023	22	124	7	74	20	35	-	7	-	2	2	7	-	-	-	8	8	-	-
2024	20	138	9	71	28	50	-	7	-	2	1	2	-	7	-	22	14	7	-
2025	23	156	10	77	16	44	-	5	-	2	1	3	-	7	-	25	5	3	-

Anno	Termine di contratti		Nuovi assunti	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2021	10	16	8	17
2022	10	15	15	32
2023	18	22	20	35
2024	15	20	43	59
2025	14	32	22	50

Anno	Lavoratrici extracomunitarie		Lavoratori extracomunitari		Lavoratrici interinali extracomunitarie		Lavoratori interinali extracomunitari		Lavoratrici distaccate extracomunitarie		Lavoratori distaccati extracomunitari	
	Ufficio	Prod.	Ufficio	Prod.	Ufficio	Prod.	Ufficio	Prod.	Ufficio	Prod.	Ufficio	Prod.
2021	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2022	-	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2023	-	14	-	1	-	-	-	-	-	-	-	8
2024	-	18	-	5	-	-	-	-	-	7	-	22
2025	-	21	-	7	-	-	-	-	-	7	-	25



Obiettivi di Miglioramento

- Assenza di pratiche discriminatorie di qualsiasi tipo
- Sostegno ad iniziative di informazione, coinvolgimento e partecipazione del personale interno
- Nessun reclamo per episodi di discriminazione

2.6 Pratiche disciplinari

Freeland applica i provvedimenti disciplinari nel rispetto della legislazione vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore applicato, assicurando ai dipendenti provvedimenti tali da essere comunque rispettosi dei loro doveri e diritti, non soggettivi e/o arbitrari.

Qualora siano presi provvedimenti disciplinari, questi non devono in nessun modo avere riflesso sull'integrità mentale, emotiva e fisica dei lavoratori.

Negli ultimi 4 anni si segnala:

-Nel 2022 sono stati effettuati 3 richiami disciplinari. Di seguito il dettaglio:

- ✓ 2 richiami a causa della rimozione dei dispositivi di sicurezza posti su un macchinario
- ✓ 1 richiamo ad un dipendente per errato svolgimento del lavoro

-Nel 2023 sono stati effettuati 11 richiami disciplinari. Di seguito il dettaglio:

- ✓ 4 richiami a causa del mancato rispetto regola mensa: non portare i pasti al di fuori del refettorio
- ✓ 5 richiami per assenza ingiustificata
- ✓ 1 richiamo disciplinare per mancato utilizzo di DPI
- ✓ 1 richiamo disciplinare per utilizzo del cellulare durante orario di lavoro

-Nel 2024 sono stati effettuati 8 richiami disciplinari. Di seguito il dettaglio:

- ✓ 5 richiami per assenza ingiustificata
- ✓ 1 richiamo ad un dipendente per errato svolgimento del lavoro
- ✓ 1 richiamo disciplinare per mancato utilizzo di DPI
- ✓ 1 richiamo per comportamento inidoneo sul luogo di lavoro

-Nel 2025 sono stati effettuati 15 richiami disciplinari. Di seguito il dettaglio:

- ✓ 7 richiami per assenza ingiustificata
- ✓ 7 richiami per errato svolgimento del lavoro
- ✓ 1 richiamo disciplinare per non rispetto orario di lavoro

Obiettivi di Miglioramento

Assenza di pratiche disciplinari ingiustificate o scorrette nei confronti dei propri dipendenti

Informazione continua del personale interno sulle disposizioni di legge in merito alle pratiche disciplinari con messa a disposizione del CCNL e di estratti specifici.

Utilizzo delle indagini di clima periodiche per il monitoraggio delle criticità

2.7 Orario di lavoro

Freeland rispetta gli standard applicabili sull'orario di lavoro secondo quanto previsto dal CCNL.

La durata dell'attività lavorativa è fissata, come da accordi contrattuali e aziendali, in 40 ore settimanali.

L'orario di lavoro ordinario normale è diurno e di n.8 ore giornaliere, dal lunedì al venerdì secondo la seguente fascia oraria:

- Addetti di produzione: 7:50 – 12:00 13:00 – 17:10
- Addetti di ufficio: 8:30 – 12:30 13:30 – 17:30

Tale orario è stato concordato con tutto il personale aziendale.

Per quanto concerne il lavoro straordinario si rileva che, nel corso del 2025 c'è stata una diminuzione significativa delle ore di straordinario in produzione in quanto, l'azienda per un certo periodo ha fatto ricorso alla cassa integrazione, per mitigare il calo di produzione che ha coinvolto tutto il settore calzaturiero nel territorio toscano.

Nella gestione degli straordinari l'azienda ha comunque richiesto la disponibilità ai lavoratori ad effettuare tali ore senza alcuna imposizione. Lo straordinario è volontario e accettato dai singoli lavoratori sulla base delle proprie esigenze personali, familiari e di altro tipo.

Di seguito si riporta un'analisi sull'incidenza delle ore di straordinario.

Anno	Straordinari nell'anno			
	Ore totali – Ufficio	Ore medie a dipendente per reparto ufficio	Ore totali – Produzione	Ore medie a dipendente per reparto produzione
2021	521	18,61	14.613	106,67
2022	758	26,14	15.246	95,89
2023	783	41,22	12.720	66,25
2024	848,5	29,25	12.608,5	51,04
2025	1.024,5	24,5	8.659	34,67

Si evidenzia che vengono rispettati i limiti di legge (giornalieri, settimanali ed annuali) sia per quanto riguarda il valore massimo a lavoratore, sia per quanto riguarda il valore medio aziendale (34,67 ore/lavoratore circa).

L'Ufficio del Personale effettua regolarmente il monitoraggio delle ore di straordinario, in modo da consentire il costante rispetto della conformità legislativa, l'ottimizzazione delle risorse e il soddisfacimento delle richieste dei lavoratori.

Obiettivi di Miglioramento

Rispetto del limite di straordinario a persona (250 ore/anno) ed aziendale medio (120 ore/anno)

Efficace monitoraggio delle ore di straordinario per consentire, oltre al rispetto della legge, il soddisfacimento delle richieste dei lavoratori.

Assenza di reclami per imposizione di lavoro straordinario.

Utilizzo delle indagini di clima periodiche per il monitoraggio delle criticità

Retribuzione

Le retribuzioni sono conformi rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di lavoro per addetti all'industria delle calzature. Si riporta di seguito una ripartizione delle tipologie di contratto e degli inquadramenti.

Tipologie di contratto al 31.12.25

Tipologia	Dipendenti		Interinali		Distaccati	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Lav. Dip. FULL TIME TEMP.IND.	104	59	-	-	-	-
Lav. Dip. PART TIME TEMP.IND.	9	2	-	-	-	-
Lav. Dip. FULL TIME TEMP.DET.	20	6	-	-	7	25
Lav. Dip. PART TIME TEMP.DET.	1	-	-	-	-	-
INTERMEDI	2	3	-	-	-	-
APPRENDISTI	39	13	5	2	-	-
LAVORANTI A DOMICILIO	-	-	-	-	-	-
TIROCINANTI	4	4	-	-	-	-
Totale	179	87	5	2	7	25

Inquadramento (Livello CCNL) al 31.12.25

Livello	Dipendenti		Interinali		Distaccati	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
8 (Quadri)	1	3	-	-	-	-
7	1	3	-	-	-	-
6	1	1	-	-	-	-
5	6	5	-	-	-	-
4	17	19	-	-	-	1
3	64	35	-	-	7	24
2	81	17	5	2	-	-
1	4	-	-	-	-	-
TIROCINANTI	4	4	-	-	-	-
Totale	179	87	5	2	7	25

Freeland effettua la verifica che i salari minimi erogati permettano di soddisfare i bisogni primari e non siano al di sotto della soglia di povertà. Tale verifica viene effettuata utilizzando il valore che rappresenta la "soglia di povertà" per le famiglie italiane, come risulta dal documento "Le statistiche Istat sulla povertà – Anno 2024" (pubblicato il 14 ottobre 2025). Nel 2024, si stima che siano oltre **2,2 milioni le famiglie** in condizione di **povertà assoluta**, pari al 8,4 delle famiglie residenti, per un totale di **5,7 milioni di individui**.

La soglia di povertà' per una famiglia di 2 persone è rappresentata da una spesa media mensile di 1.218,07.

Obiettivi di Miglioramento

Costante verifica dei minimi tabellati previsti dal CCNL e confronto con i dati ISTAT relativi alla soglia di povertà assoluta pubblicati annualmente.

2.8 SISTEMA DI GESTIONE

Freeland ha conseguito a Settembre 2009 la certificazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA8000 da parte di Organismo accreditato.

Dal 2009 l'azienda riceve sistematicamente (ogni 6 mesi) le verifiche di controllo da enti terzi, gli esiti di queste verifiche ad oggi, non hanno mai evidenziato problematiche particolari.

Anche le attività di monitoraggio interne e sulla catena di fornitura, pur presentando aspetti continui di miglioramento, evidenziano risultati positivi. Anche per il 2025 queste tendenze sono state confermate.

Riesame della Direzione

A partire dal 2022, la Direzione ha deciso di effettuare oltre al Riesame Annuale, volto ad analizzare i dati e l'andamento dell'anno precedente, anche un Riesame Parziale Semestrale, dove sono contenuti gli indicatori ambientali, di sicurezza e di responsabilità sociale dell'anno in corso, al fine di verificare e commentare l'andamento annuale e le proiezioni di fine anno, in merito ai risultati di performance e in ottemperanza ai requisiti previsti dalle norme di riferimento. A tal fine la Direzione utilizza gli indicatori presentati all'interno di questo documento.

A partire dal 2009, vengono redatti regolarmente i riesami della Direzione. Le attuali norme di riferimento sono: SA8000, ISO 14001, ISO 45001.

Attività del Gruppo di Lavoro per la responsabilità Sociale

Come richiesto dalla edizione 2014 della norma SA8000, l'azienda ha provveduto a istituire nel 2016 il suddetto Gruppo di Lavoro che, monitora attivamente le prestazioni del sistema di Gestione SA8000 e ne valuta i potenziali rischi di non conformità, stabilendo le eventuali azioni di miglioramento.

Il Gruppo di lavoro si riunisce ogni 6 mesi.

Pianificazione ed implementazione

L'azienda garantisce che, i requisiti della norma SA8000 siano compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione attraverso:

- Una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità descritti nell'organigramma, nel Manuale Responsabilità Sociale (MRS-01) e nel mansionario interno.
- La valutazione periodica dei rischi di potenziali non conformità rispetto allo standard SA8000.
- L'attuazione di procedure operative ispirate ai principi dello standard SA8000.
- La formazione del personale di nuova assunzione o temporaneo, secondo le modalità descritte nella procedura PRO-151.
- La formazione periodica e programmi di sensibilizzazione per il personale esistente.
- Il continuo monitoraggio delle attività e dei risultati, per dimostrare l'efficacia del sistema implementato (effettuazione audit interni, indagini di clima, etc.).

Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori

In relazione alla criticità verso gli aspetti di responsabilità sociale, Freeland provvede a selezionare, qualificare e monitorare i propri fornitori in conformità a specifiche procedure di sistema.

Il coinvolgimento della catena di fornitura si è rivelato fin da subito uno degli aspetti più significativi per poter applicare nel concreto i principi SA8000.

L'azienda richiede un impegno al rispetto dello standard SA8000 a tutti i propri fornitori su cui può esercitare un'influenza significativa ed ha definito un piano di monitoraggio, comprendente anche attività di audit, per i fornitori ritenuti critici (aggiunterie, tagliatori, tomaifici ed altre lavorazioni).

Si riporta di seguito un'analisi del parco fornitori.

Anno	Num. fornitori movimentati	Num. fornitori che rientrano nella sfera di influenza	Num. fornitori critici	Impegni sottoscritti da fornitori critici	Impegni sottoscritti da fornitori della sfera di influenza (*)
2021	233	81	14	14	53
2022	255	78	15	15	55
2023	246	69	15	15	46
2024	248	70	17	17	49
2025	250	64	17	17	52

(*) Vengono parimenti considerati i fornitori con possesso di certificazione SA 8000.

Tutti i fornitori critici risultano sottoposti al monitoraggio effettuato per mezzo di audit, come da prospetto che segue.

Anno	Num. verifiche effettuate	Num. rilievi riscontrati
2021	13	69
2022	17	149
2023	25	242
2024	23	218
2025	17	90

Il 70% delle verifiche effettuate verso i fornitori critici nel corso del 2025 sono state effettuate direttamente dai BRAND. Le Non Conformità rilevate per ciascuna verifica sono sostanzialmente ridotte rispetto al 2024, ovvero 5,2 NC in media per ciascun Audit contro le 10 dello scorso anno.

Azioni correttive

Il trend delle attività di controllo sui fornitori è sostanzialmente stabile ma, le NC riscontrate in media per ciascun audit sono sensibilmente calate, questo è la dimostrazione del fatto che, le attività di verifica messe "in campo" dai brand e da Freeland, stanno sensibilizzando sempre di più i terzi sugli aspetti di compliance. La direzione, ritiene fondamentale mantenere alto il livello dei controlli sui propri fornitori, in merito alle tematiche legate alla sicurezza sul lavoro, il rispetto dell'ambiente e sulla responsabilità sociale verso i propri dipendenti.

Comunicazione esterna

Freeland continua ad utilizzare il presente Bilancio SA8000, quale strumento di comunicazione con tutte le parti interessate ed in particolare con i clienti, i fornitori, gli istituti di controllo, le Pubbliche Amministrazioni, etc. in merito ai dati e alle altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti della norma SA8000, compresi i risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio.

Altri strumenti di comunicazione sono ancora, il **bilancio di sostenibilità** pubblicato sul sito aziendale, le attività di mailing ed i contatti diretti con le parti interessate.

Piano di miglioramento – Consuntivo anno 2025

	Obiettivo	Attività	Attività effettuata	Stato
1.	<i>Miglioramento Luoghi di Lavoro</i>	<i>Costruzione di un nuovo fabbricato destinato alla produzione</i>	<i>Realizzazione del nuovo sito produttivo posto in via Verrazzano 3/5 a Fucecchio (FI)</i>	COMPLETATO
2.	<i>Favorire l'integrazione del personale straniero all'interno dell'Azienda</i>	<i>Corsi di miglioramento della lingua italiana</i>	<i>Attesati di partecipazione per i singoli dipendenti che hanno partecipato al corso</i>	COMPLETATO
3.	<i>Partecipazione ad iniziative di sostegno a favore di organizzazioni impegnate in ambito sociale, umanitario e/o caritatevoli</i>	<i>Devoluzione di fondi destinati ad opere/iniziativa sociali, umanitarie e/o caritatevoli</i>	<i>Devoluti 20.000 euro associazione autismo toscana</i>	COMPLETATO
4.	<i>Progetto Academy</i>	<i>Creare una scuola di formazione professionalizzante interna all'azienda, rivolta ai giovani disoccupati al fine di formare figure professionali specializzate nel settore calzaturiero</i>	<i>Inizio corso previsto per aprile 2026</i>	IN CORSO

Piano di miglioramento per l'anno 2026

La Direzione ha stabilito le attività e gli obiettivi di miglioramento per l'anno 2026 come di seguito indicato:

	Obiettivo	Attività	Tempistica	Responsabile
1.	<i>Flessibilità Oraria</i>	<i>Modifica regolamento aziendale ampliando le fasce orarie relativamente agli ingressi e alle uscite degli impiegati</i>	<i>01/04/2026</i>	<i>DIREZIONE</i>
2.	<i>Scelta sulla destinazione delle ore di permesso retribuito</i>	<i>Le ore di permesso maturate a fine anno verranno liquidate in busta paga a patto che, il dipendente non faccia pervenire una richiesta scritta di NON liquidazione permessi, al fine di poterli usufruire nell'anno solare successivo</i>	<i>31/12/2026</i>	<i>DIREZIONE</i>
3.	<i>Favorire l'integrazione del personale straniero all'interno dell'Azienda</i>	<i>Corsi di miglioramento della lingua italiana</i>	<i>31/12/2026</i>	<i>DIREZIONE</i>
4.	<i>Progetto Academy</i>	<i>Seconda sessione di corso professionalizzante, rivolto ai giovani disoccupati al fine di formare figure professionali specializzate nel settore calzaturiero</i>	<i>Ottobre 2026</i>	<i>DIREZIONE</i>
5.	<i>Partecipazione ad iniziative di sostegno a favore di organizzazioni impegnate in ambito sociale, umanitario e/o caritatevoli</i>	<i>Devoluzione di fondi destinati ad opere/iniziative sociali, umanitarie e/o caritatevoli</i>	<i>31/12/2026</i>	<i>DIREZIONE</i>